



Memoria Académica

compartimos lo que sabemos

UNLP-FaHCE

Documento disponible para su consulta y descarga en **Memoria Académica**, repositorio institucional de la **Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación (FaHCE)** de la **Universidad Nacional de La Plata**. Gestionado por **Bibhuma**, biblioteca de la FaHCE.

Para más información consulte los sitios:

<http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar>

<http://www.bibhuma.fahce.unlp.edu.ar>



Esta obra está bajo licencia 2.5 de Creative Commons Argentina.
Atribución-No comercial-Sin obras derivadas 2.5

VII Jornadas de Sociología de la UNLP
"Argentina en el escenario latinoamericano actual:
debates desde las ciencias sociales"

La Plata, 5, 6 y 7 de diciembre de 2012

Mesa 19: Imágenes de la organización: su importancia como objeto de estudio para las ciencias sociales

Ponencia:

Envejecimiento poblacional y su impacto en las organizaciones: la visión de los profesionales de edad avanzada que continúan trabajando

Autora:

Adriana Fassio

IADCOM-Facultad de Ciencias Económicas -UBA

adrianafassio@yahoo.com

Resumen

Simultáneamente al incremento de la esperanza de vida, el ciclo laboral se ha vuelto más corto y flexible en un marco de crisis de los sistemas previsionales. Esta descripción problemática conlleva a la necesidad de un debate sobre la jubilación como derecho y sobre los incentivos/obstáculos organizacionales para promover la permanencia de sus trabajadores mayores.

A partir del análisis de entrevistas en profundidad se aborda la continuidad laboral a edades avanzadas, y se indaga sobre las variables organizacionales y personales que son tenidas en cuenta en la decisión de trabajar más allá de la edad jubilatoria por parte de profesionales jubilados o jubilables en el sector público.

Introducción

La temática de la continuidad del trabajo más allá de la edad jubilatoria encuentra en general una explicación basada en las necesidades económicas, dado que la jubilación implica

una sustantiva reducción de los ingresos. Este trabajo intenta identificar aquellos otros aspectos de la vida laboral, familiar y social tenidos en cuenta por los actores para continuar trabajando a edades avanzadas.

Sin dudas, la población estudiada (profesionales) es privilegiada en el sentido que ha tenido no solo oportunidad de educarse sino que también una mayor posibilidad de orientar su vida laboral a tareas vocacionalmente satisfactorias y de una mayor estabilidad en el trabajo como agentes públicos.

El proyecto de investigación se planteó a partir de los siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las dimensiones que los profesionales mayores jubilados o jubilables del sector público toman en cuenta para permanecer en el mercado de trabajo?; ¿Cuáles son los factores relacionados con el trabajo que los profesionales mayores privilegian para continuar activos?; ¿Cuáles son las variables organizacionales que favorecen/ dificultan la continuidad en el trabajo?; ¿Bajo que formas de contratación desarrollan su trabajo estos trabajadores mayores?; ¿Cuáles son los indicadores objetivos/ subjetivos de calidad de vida que los profesionales mayores consideran relevantes?; ¿Cuáles son las diferencias por género que manifiestan los profesionales mayores jubilados o jubilables del sector público en función de continuar/reinsertarse en el mercado de trabajo?

Antecedentes teóricos

La articulación de dos procesos: (Rodríguez Cabrero, 1997:14-15) la transición sociodemográfica (el logro de una vida independiente hasta edades avanzadas) y la transición económica (la amplia cobertura previsional y los servicios de atención gradual, que con grandes carencias e incipientemente se desarrollan en nuestro país) plantea una tercera transición sociocultural que potencie y favorezca la contribución activa de los mayores en la sociedad.

La edad no se constituye en la única dimensión a tener en cuenta para identificar al conjunto de las personas mayores, sino que la vejez es un concepto que se construye socialmente (Yuni, 2000), por lo tanto, no existe un único concepto de vejez. La utilización de un indicador sobre otros implica una posición analítica determinada que es necesario explicitar. El concepto social de envejecimiento diferencial da cuenta de que el proceso de envejecimiento es diverso para cada una de las personas que lo atraviesan en la medida en que está relacionado con la

historia de vida, el nivel socioeconómico, el nivel educativo, la trayectoria laboral, el género y aspectos del contexto cultural, económico, ecológico y social en el que la persona desarrolló su vida (Huenchuán Navarro, 2004b:160). Sin duda, la edad (Maddox; 1999:39) sigue teniendo un significado obviamente práctico en la vida cotidiana, pero éste varía a lo largo del tiempo y del espacio. La edad es un criterio rígido a partir del cual construir la vejez y las vejeces. Y si bien las edades se construyen socialmente y se aprenden como parte del sistema de socialización, es necesaria una continua revisión a fin de mantener la equidad de las reglas que rigen la distribución de los recursos entre las distintas categorías de edad a partir de las políticas sociales (Neugarten y Datan, 1999:115).

El criterio cronológico, es decir, la edad de entrada a la vejez es una convención variable según los países. Si bien la esperanza de vida en estos veinte años se ha incrementado y las distintas etapas del ciclo vital se posponen y alargan en el tiempo¹ (Iacub, 2006:134; Neugarten, 1999) como nunca ha ocurrido en la historia de la humanidad, ésta sigue siendo una convención a la que adhieren las políticas públicas en nuestro país y en la región.²

Existe entonces un creciente reconocimiento de la diversidad hacia el interior de la población mayor (Northmore, Ball, y Smith, 2005; Rodríguez Rodríguez, 2002) construida a partir de la combinación de diversas características, que variarán en importancia según la propia experiencia de vida, como edad, género, sexualidad, etnicidad e identidad cultural, religión y fe, discapacidad, nivel educativo, nivel económico, lugar de residencia y trayectoria laboral.

En los países con amplia cobertura de la seguridad social (europeos y también en el Cono Sur Uruguay y Argentina) se observa un fuerte decrecimiento de la tasa de actividad de los trabajadores mayores de 55 años. El punto que nos interesa es la decisión de seguir trabajando, o en algunos casos reinsertarse en el mercado (más allá de la cobertura de la seguridad social, ya que no nos estamos refiriendo a aquellas personas que no tienen otra alternativa para asegurarse la satisfacción de sus necesidades, sino a una elección voluntaria tomada a partir de evaluar el

¹ A los 60 años, la expectativa de vida es de 19.9 años para ambos sexos y de 17,4 años para los varones y 22,3 años para las mujeres (INDEC, Dirección de Estadísticas Poblacionales, Programa Análisis Demográfico, 2009).

² Es oportuno aclarar que la información estadística respecto de la población adulta mayor se presenta, dependiendo de los criterios adoptados por las distintas fuentes, según el límite edad de 60 o de 65 años. En el caso de la jubilación, la edad jubilatoria es de 60 años para las mujeres y de 65 para los varones.

dejar de trabajar (Fougère, Mérette, & Zhu, 2006; Krain, 1995). En esta dirección, si bien el ingreso es una variable relevante a tener en cuenta, intentamos relacionar la decisión de la continuidad laboral con otros aspectos que hacen a la calidad de vida y a la satisfacción con la propia vida (Sen, 1996).

Sólo el 16% de las mujeres de 60 y más años y el 23% de los varones de 65 años y más en áreas urbanas de la Argentina son económicamente activos. Se observan importantes diferencias por sexo entre los viejos jóvenes relacionadas con la edad jubilatoria: mientras que el 87% de los varones menores de 65 años son parte de la PEA, sólo lo son el 62% de las mujeres menores de 60 años³. Conforman una población de aproximadamente 350.000 mujeres y 250.000 varones que continúan en el mercado más allá de la edad jubilatoria.

La alta incidencia de la desocupación (encubierta por el retiro anticipado del mercado, subocupación, empleo informal y flexible, cuentapropismo, períodos crecientes de desempleo hasta encontrar una nueva ocupación, son las reglas de juego para los trabajadores mayores (a partir de los 50 años), con variaciones según nivel de capacitación y la etapa del ciclo económico que se esté atravesando. Por lo tanto, existe una clara correlación entre el lugar que se ocupa en la división social del trabajo y la participación en el sistema de protección social: trabajo estable- protección social- integración social.

En lo que concierne a la Administración Pública Nacional se observa el progresivo envejecimiento de la población de trabajadores, así el 69% tiene más de 45 años y el 7% más de 65, por lo que se proyectaba un 12,5% de empleados jubilables y se sostenía que uno de cada tres empleados estarían jubilados en 2010 (Oficina Nacional de Empleo & Secretaría de la Gestión Pública, 2007/2008).

Las personas se jubilan de diversas maneras. Algunos se retiran haciendo un pasaje directo ente el trabajo y el ocio. Otros recorren rutas menos directas, disminuyen la cantidad de horas de trabajo, experimentan un período de desempleo, cambian de puestos de trabajo, e incluso algunos se jubilan y después de un tiempo vuelven al trabajo. Esta variedad de situaciones se está volviendo más común debido al buen estado de salud de las personas mayores y a la mejor educación y habilidades necesarias para competir en el mercado laboral (Schellenberg, Turcotte, & Ram, 2005).

³ Según elaboración propia en base a la Encuesta Permanente de Hogares, cuarto trimestre de 2010).

Es necesario indagar sobre cuáles son las decisiones individuales y organizacionales, y como se toman, respecto de la protección social en una sociedad cada vez más individualista. Esta articulación compleja entre los colectivos, las protecciones y los procesos de individualización se encuentra hoy cuestionada. Al mismo tiempo que la vida se extiende, el ciclo de vida se ha vuelto flexible, se han corrido las edades de la adolescencia y de la inserción en el mercado de trabajo, con cada vez menor cantidad de años de permanencia, conjuntamente con una propuesta de jubilaciones más tardías y crisis de los sistemas previsionales (Comisión Europea, 2010).

La crisis de los sistemas previsionales reclama su revisión ya que las bases sobre las que se crearon, en el marco del estado de bienestar, han cambiado: incremento sostenido de la esperanza de vida después del retiro, disminución de la cantidad de cotizantes activos por cada pasivo (no sólo producto de la transición demográfica sino también como producto del incremento del trabajo informal), y turbulencias en el mercado financiero que ponen en juego los capitales invertidos, que son la base del sistema para asegurar la cobertura de las actuales y nuevas generaciones de mayores.

Esta problemática plantea una paradojal “guerra entre generaciones” y un fuerte debate en la sociedad: se propone que los trabajadores mayores se retiren para dejar espacio a las nuevas cohortes, socavando la sostenibilidad de los sistemas de seguridad social (y el ahorro público) con una población retirada creciente; pero al mismo tiempo se está intentando prolongar la permanencia de los trabajadores mayores en el mercado, animándolos a continuar aportando sus conocimientos a la sociedad y a sus empresas, aumentando las edades jubilatorias o generando estímulos para su permanencia en la actividad para posponer el retiro, con fuerte resistencia de trabajadores y sindicatos, como en el caso reciente España y del Reino Unido (Reuters, 2011).

El tema se sintetiza en la concepción de la jubilación como derecho (flexible de acuerdo a la voluntad de continuar o no con el trabajo por parte del trabajador una vez cumplida la edad jubilatoria) y la imposición de la jubilación a una edad fija preestablecida por ley.

Si bien en la administración pública existe una obligatoriedad en jubilarse (de acuerdo a lo estipulado en los convenios colectivos de trabajo), depende de la organización a la cual se pertenezca el dejar la decisión del momento al trabajador. Un ejemplo reciente de modificación de este criterio obligatorio es la ley 26508/2009, que establece que los docentes de universidades

nacionales y los docentes investigadores pueden optar por continuar cinco años más allá de los 65 años.

Metodología

El diseño es transversal, no experimental. Se trata de un estudio cualitativo que busca, desde el paradigma interpretativo (Bertaux, 1981; Denzin y Lincoln, 2011), comprender las dimensiones relevantes en función de la decisión de continuidad/ discontinuidad laboral y calidad de vida de los profesionales jubilados o jubilables de la administración pública.

Las unidades de análisis son los profesionales mayores jubilados o jubilables de la administración pública en relación a la continuidad de su inserción en el mercado de trabajo y en su carrera profesional. Se trabajó con una muestra teórica en función de género, y cercanía/lejanía con la edad jubilatoria obligatoria en el ámbito geográfico de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. La muestra teórica estuvo conformada por 24 profesionales distribuidos de la siguiente forma:

Género	Edad			
	Hasta 70 años	70 y más años	Hasta 65 años	65 y más años
Varones (EV)	6	6		
Mujeres(EM)			6	6

Se identificaron los casos a partir de la estrategia de “la bola de nieve” en la que un caso referenció a otro. Se realizaron entrevistas no estructuradas grabadas de aproximadamente una hora de duración a partir de las cuales se indagaron los siguientes ejes temáticos: a nivel individual: la formación profesional y la historia laboral, la decisión de jubilarse, la preparación para la jubilación; la planificación de la continuidad del trabajo; las características del trabajo actual; la satisfacción con el trabajo actual; hasta cuando seguir trabajando; las diferencias por género en la decisión de jubilarse. A nivel organizacional los facilitadores y obstáculos para continuar trabajando más allá de la edad jubilatoria, y a nivel social el impacto de las políticas públicas relacionadas con la seguridad social y la discusión social de la temática de la seguridad social. Las entrevistas fueron desgrabadas y procesadas con el programa Atlas-ti.

Los resultados y su discusión

La decisión de continuar trabajando más allá de la edad jubilatoria

Para aquellos que tenían puestos de planta la decisión de jubilarse estuvo relacionada con las mejores condiciones en que podían hacerlo, la jubilación como investigador o la confirmación que las condiciones futuras, si permanecían en la organización, los iban a perjudicar. Algunos de ellos esperaron años para jubilarse a fin de obtener los beneficios de regímenes especiales. En general, a pesar de haber sobrepasado la edad jubilatoria los entrevistados esperaron no solo a que se cumplieran los plazos establecidos por la ley, sino que la organización para la que trabajaban les notificara que debían jubilarse, a fin de posponer el momento de retiro lo máximo posible. A partir de ello continuaron trabajando en consultoría o contratados por los mismos organismos públicos en los que se jubilaron.

Y la decisión de jubilarme fue en base a eso, porque la jubilación con la nueva ley no me iba a favorecer. (EM5)

Inicié los trámites hace pocos días, en mi caso me meto en esta ley universitaria reciente que nos dan la opción de jubilarnos hasta los 70. En dos lugares me intimaron apenas cumplí 65, como dice la normativa y contesté que estaba cubierto por esta ley que por supuesto los empleadores respectivos desconocían; la opción la usé un añito más y ahora sí presente los trámites. (EV3)

Enumeran razones de continuidad laboral relacionadas con el sentirse en buena salud y con ganas de encarar nuevos proyectos laborales o continuar con lo que se hizo durante toda la vida. Más allá de ello para muchos de ellos la necesidad de un ingreso es un determinante importarte a la hora de decidir continuar trabajando. La familia dependiente, hijos jóvenes estudiantes, hijos separados o viudos, nietos a cargo, hacen a la necesidad de continuar trabajando para aportar a su bienestar. A pesar de las incompatibilidades de los distintos cargos se trabaja más en función de un futuro incierto...

El estar aquí en el Ministerio, no me da sentido de pertenencia, me sirve para completar ingresos porque tengo algunas cuestiones familiares, tengo una hija separada con un chico tengo que ayudarla. Eso a mi me clarificó muchas cosas, antes era mucho más

principista ahora me preguntan en los dos lados, me hacen hacer declaración jurada... Y si, porque por ejemplo yo, no es que necesite trabajar como aquellos varones que se deprimen porque no trabajan, no, yo necesito el dinero. La prueba está en que reemplazo pronto los horarios de trabajo, me voy a jugar al tenis o al futbol, o me engancho con alguna lectura, no es un problema con llenar mi tiempo. Esa es una de las cosas en la vida en que soy práctico. (EV8)

Reflexiones sobre la edad obligatoria para jubilarse impuesta por ley

Con respecto a la forma ideal de jubilarse los entrevistados, sin diferencia de sexo, consideran que la situaciones son variadas pero lo que surge es que el proceso debería ser gradual,

Respecto de la edad jubilatoria obligatoria los entrevistados encuentran grandes incongruencias en la diferencia que existe entre varones y mujeres, sostienen que las mujeres viven mas y sin embargo se pueden jubilar antes. Algunos varones consideran muy interesante la posibilidad de flexibilidad que se brinda a las mujeres entre los 60 y los 65 años, como una etapa con posibilidad de lograr una gradual reducción de la jornada. Sin embargo desde las prácticas de las mujeres entrevistadas esto no se da: si continúan con la labor lo hacen a tiempo completo como siempre lo han hecho.

Coinciden en que fijar la edad obligatoriamente no es adecuado porque se pierden saberes. Proponen dar la oportunidad a quien quiera jubilarse que lo haga, pero también a quien quiera continuar en el trabajo para que también pueda hacerlo. Sostienen que es necesario discriminar por profesión, como se ha hecho con los docentes universitarios y los investigadores a los que se les da la posibilidad de continuar en sus espacios de trabajo hasta los 70 años.

En relación al enfrentamiento con los jóvenes y la pérdida de oportunidades de trabajo para ellos, algunos de los entrevistados sostienen que las labores desarrolladas por los profesionales mayores serían complementarias a las abordadas por los más jóvenes. Discriminar en función de la tarea y de las capacidades para desarrollarla sería el principio rector de esta mirada crítica sobre la edad obligatoria de jubilación, independientemente de cual sea ésta. Sugieren la formación de espacios consultivos en los organismos en los cuales se trabajaba como una alternativa de inserción después del momento de jubilarse.

La edad guillotina. Me resisto a eso, yo resisto a jubilarme yo digo 5 años y quizás dentro de 3 años, tiro la esponja y me voy . Por esencia soy bastante rebelde de manera que no me gusta, la jubilación impuesta desde el estado me parece terrible , no se puede generalizarse, pero también es cierto que hay un mercado jóvenes que necesitan empleo. [...]Me parece un absurdo, es una medida para revisar, además la mujer vive más , Todo es visto de manera tremenda.(EV3)

En fin, no es cierto que podés o no podés hacer un trabajo a los 60 o 70 años , depende de tu estado. Por eso yo creo que cuando vos mejor estás, más conectada con los otros estás, buscando cosas de interés, lo mismo en el sentido intelectual, no? (EM8)

Yo creo que hay que estirla un poquito, así como yo te digo, bueno a los 65 quizás paro. Pero yo le digo a las chicas bueno yo soy arrugada por la genética pero yo no me siento como que tuviera los 62 que tengo, tengo fuerzas y ganas, 60 años me parece bajito como límite.(EM7)

La etapa cercana a la edad jubilatoria obligatoria

La transición de pasar de la relación de dependencia a trabajos profesionales de consultoría o docencia por contrato genera tensiones. Los entrevistados y entrevistadas cercanos a la edad jubilatoria tienen una actividad laboral muy nutrida, en algunos casos se preparan buscando estos nuevos espacios de inserción laboral ante el temor de ser obligados a jubilarse. Ante esta amenaza conservan sus tareas anteriores e incorporan nuevas, tanto varones como mujeres tienen más de un trabajo (varios part time o la articulación de un trabajo full time con otros de tiempo parcial, sumando la docencia en la mayoría de los casos).

En aquellos que hicieron dos carreras paralelas, la docente universitaria/media y la carrera profesional y de gestión, la incertidumbre sobre la decisión que tomen los empleadores genera estrategias como la de incorporar o incrementar paralelamente a lo que se tiene la enseñanza de posgrado para la que no hay limitación de edad. Esto conlleva una gran pérdida de la calidad de vida ya que la jornada laboral es muy prolongada (12 horas) y se trabaja los fines de semana (preparando clases, corrigiendo trabajos de los alumnos, impartiendo clases, etc.)

Todos los días estoy aquí 9 horas, también hago otras cosas luego llego a casa y me intereso por lo que estoy leyendo, un rato , una hora porque estoy cansada, lo que sí trabajo sábado y domingo. Los sábados a la tarde, tengo mis días de gimnasia, a la tarde ya me pongo a trabajar en algún trabajo . El año pasado tuve la maestría virtual. Siempre me hace bien conectarme el sábado o el domingo para conectarme con el conocimiento posible.[...] Yo tengo presente eso, me cuido mucho y creo que debo poder elegir siempre. Pero es necesario trabajar menos, yo trabajo 9 horas, hay que ponerse un horizonte y es mejor manejarlo uno a uno. Yo quisiera poder quedarme 3 meses en España [con mi hijo y nietos], no puedo. (EM10)

Te diría que el único reparo que veo es la sobre dedicación. Uno siente que con los años tiene menos pilas, yo siempre digo que como soy sociólogo mi hora vale la mitad por lo tanto si quiero tener el nivel de vida de otros tengo que trabajar el doble. Y tuve suerte de tener oportunidades para trabajar el doble, a costa de jornadas laborales de 12 horas de promedio no? que es lo que continúo haciendo, el día promedio entro a las 8 a un lugar y termino el día a las 10 de la noche. el jueves es un día excepcional. Por eso te digo las condiciones ideales serían un tipo de trabajo que llevara menos horas.(EV12)

Aunque la proyección es la de encontrar algún tipo de equilibrio. La perspectiva es la de quedarse con una tarea parcial, que sea la gratificante y que suponga un ingreso complementario al de la jubilación y una oportunidad de continuidad con lo hecho a lo largo de la vida.

En absoluto, y la idea mía es hacer cursos de cuidadores en sindicatos y por ahí me animo a poner una empresa de Gerenciamiento Servicios de Cuidados. que es de lo que más tengo experiencia, chiquitito, como para ocupar de mi semana 4 horas diarias acá y que a la tarde tenga ocupadas dos tardes,; cuando me jubile, mientras estoy trabajando, estoy trabajando, que creo tengo una proyección de tres años más con todo. [...]Estoy programando con qué me voy a quedar, no me voy a quedar sin nada porque con mi temperamento no sirvo para quedarme en casa. Ahora con este problema de salud que tuve que me hizo quedar en casa 15 días.(EM4)

Yo siempre dije, yo dejo el cargo pero no dejo la educación. (EM3)

Yo veo esto en el tramo entre 65 y 70 no tengo esta reflexión después de los 70, conozco sólo ese tramo. Y no, pienso que no es sólo económico, tiene que ver con hacer cosas

que a uno le gustan, cortar un poco con la sobre-dedicación pero continuar haciendo lo que a uno le gusta, eso supone una flexibilidad que muchas veces no existe. Es como un todo o nada, te llega la intimación y tenés que pedir turno en el ANSES, que es lo que yo vengo eludiendo. (EV2)

Primero, al salir de una situación de dependencia se genera un desequilibrio económico, y por lo tanto hay que cubrirlo, creo que estoy pasando una etapa de actividad exagerada, esto es para bajar las angustias internas y lograr a un equilibrio, cuando llegue a una meseta, la idea es tener tiempo para escribir, pintar ,hacer cosas. No sé si esto es posible, inflación mediante. Las remuneraciones docentes no son muy brillantes; en la facultad no estamos mal, pero hay que poner signos interrogatorios con respecto al futuro. El panorama es que después de estos 5 años voy a entrar en período jubilatorio, vos sabes lo que pienso respecto a que la jubilación es una situación externa y que uno debe producir hasta que pase a mirar los lirios desde abajo. Pienso que esto es así : mientras uno tenga salud y fortaleza como para poder generar cosas bueno, maravilloso. (EV3)

Porque a medida que pasa el tiempo uno no se dá cuenta que se está convirtiendo en viejo, la verdad es que hablo por mi experiencia, yo tengo que llamarme la atención, y decirme: yo con la edad que tengo ya no puedo hacer las cosas de la manera que las hacía cuando era más joven, tengo que modificarme. Es como si caminaras con el viento en contra, eso uno no lo tiene en cuenta. por qué me tengo que tensionar si yo ya tengo esta edad y esto es lo correcto? Eso uno no lo tiene consciente todo el tiempo, uno sigue pensando que sigue siendo joven. Y eso que tengo a favor de que uno es mujer y se ve las arrugas, porque sino no piensa en la vejez. (EM13)

Es de destacar que ninguno de los entrevistados realizó algún tipo de preparación para la jubilación que no existe en ninguna de los organismos públicos en los que trabajan.

Diferencias por género: es igual la jubilación para varones y para mujeres?

La mirada de estos profesionales mayores es la de igualdad entre los varones y mujeres mayores ante la situación de jubilarse dado que la experiencia de trabajo fue similar para ambos. La diferencia estaría dada por la construcción social que llevó a las mujeres profesionales

mayores a articular el trabajo con las responsabilidades de la reproducción primaria de mucho mayor peso que en el caso de los varones..

Antes había, porque el hombre se jubilaba y no sabía que hacer en su casa y la mujer sigue haciendo lo que hacía en su otro trabajo. Tenía dos jornadas. Ahora veo todo igual, a partir del compañerismo, de todos hacemos todo. No sé que va a quedar pero evidentemente es diferente a lo de antes. No puedo decir por mi experiencia personal, por que en el caso de mi esposo fue muy negativa.(EM12)

Es decir las mujeres están sobre-explotadas en su rol de mujeres, como los hombres están sobre-explotados en su rol de hombres, y eso crea una serie de situaciones que no son comparables. Resuelto ese tema no me parece que la jubilación sea muy diferente para mujeres y varones. (EM10)

En general los hombres siguen trabajando con mayor responsabilidad de lo que conozco que las mujeres porque tienen sus empresas y sus profesiones. Yo lo cargo a mi hermano porque le digo que si tengo que ponerme en manos de un cirujano de 70 años lo pienso, el me dice: no lo comentes[...]Y porque es una cosa cultural, el hombre es el proveedor, y eso se mantiene.(EM12)

Yo creo que si sos profesional tiene costos parecidos, por ahí la mujer culturalmente puede conectarse con su aspecto ancestral y consolarse mejor. A los varones el asunto del macho proveedor debe condicionarlo más no? De hecho mi mujer que aportaba en la pareja cuando se le cortó el trabajo, se le cortó. Ella trabajaba en consultorías y hace tres o cuatro años se cortaron. Pagó un costo muy alto, ella era del trabajo profesional... Creo que a la mujer que ha hecho de su profesión una carrera le cuesta lo mismo que al hombre. Por ahí después encuentre consuelo, que se yo, cocinando mejor. Por ahí hay otras mujeres que el trabajo les signifique menos, ahí si es distinto. (EV6)

Es decir las mujeres están sobre-explotadas en su rol de mujeres, como los hombres están sobre-explotados en su rol de hombres, y eso crea una serie de situaciones que no son comparables. Resuelto ese tema no me parece que la jubilación sea muy diferente para mujeres y varones. (EV5)

Obstáculos y facilitadores organizacionales para seguir trabajando más allá de la edad jubilatoria

Las condiciones laborales relacionadas con la flexibilidad horaria, el desarrollo de la creatividad y el margen de libertad para la toma de decisiones son consideradas facilitadores de la continuidad laboral. Para los de mayor edad que la carga sea de medio tiempo es también un factor valorado.

Lo que es en XXX, después de tantos años de trabajo y por haber formado un equipo de 12 voluntarias que se hicieron conmigo tengo una comodidad total, tengo mucho apoyo en los proyectos y tengo una libertad total., es un gran placer para mi hacer lo que me gusta y lo que quiero. En la Municipalidad que es un trabajo fuerte es como mi trabajo de ingreso económico, no me disgusta porque trabajo con un buen equipo. A lo largo de mi vida pude desechar lo que no me gustaba y hacer lo que me gusta, en los momentos en que me sentí incómoda cambia de rumbo. En este momento en los lugares que estoy voy feliz. El crecimiento tiene que ver con eso, en que uno va haciéndose sus espacios a medida. (EM4)

Yo en realidad quería trabajar, pero menos horas y sin esa exigencia terrible porque fue de un esfuerzo enorme, salía a las 9 de la mañana y llegaba a las 9 de la noche a mi casa. Si, me hubiese gustado seguir trabajando pero menor cantidad de horas. (EM5)

No, yo entiendo en qué condiciones, bueno esta cuestión de menos horas me parece fundamental, de esto hemos venido hablando hace tiempo de la preparación de ir acortando los tiempos, creo que es importante porque, en ese tiempo te vas armando de otros espacios, porque tenés tiempo; en vez de 8 horas trabajás 5, el tema del horario es fundamental. En cuanto a condiciones, no sé , por ejemplo el ser reconocido, eso creo que es importante, que te consulten “a vos que te parece ésto”, eso no? Y en cuanto los espacios el que trabajó en el estado se arregló siempre con tan poquito... (EM2)

Los entrevistados afirman que en las organizaciones públicas los recursos siempre fueron escasos. Consideran esto una ventaja comparativa respecto de las generaciones más jóvenes en la medida en que desarrollan su tarea con pocos recursos.

Para serle franco no lo he pensado, yo siempre he trabajado, salvo una época muy breve donde estaba muy bien pagado y tenía una apoyatura logística adecuada. Yo siempre he

trabajado en condiciones muy precarias. Sin teléfonos, sin computadoras, con oficinas compartidas, hubo excepciones, que duraron en el tiempo pero excepciones . Aprendí a trabajar de una manera que ahora se llama todo terreno, y ahora continúa. Las tareas que hago ahora involucran esas instalaciones insuficientes, falta de apoyo material, físico en cuanto a comunicaciones, de telemática, no así en el tema de personas con los grupos de trabajo en general me ha ido bien, mejor que con la otra cuestión. (EV5)

Entre los obstáculos organizacionales que atentan contra la calidad de vida y del trabajo en este período vital mencionan el acoso moral en el trabajo relacionado con la edad, tanto en el ámbito público como en el privado , la incertidumbre que genera el saber que no se sabe en que momento la organización exigirá el cumplimiento de la ley y se les pedirá que se jubilen y que continuidad una vez jubilados dependa de la buena voluntad o del conocimiento con sus superiores inmediatos. La duración prolongada de la jornada laboral o el trabajo con población en riesgo son considerados factores negativos. En algunos casos el acoso moral fue la causa de la decisión de jubilarse y a partir de ello encarar otra etapa laboral.

Hay opiniones dispares respecto de la discriminación por edad en sus organizaciones, en la medida en que algunos consideran que existen otras formas de discriminación más frecuentes, independientes de la edad. Desde la mirada de los entrevistados el ser sujeto de discriminación por edad está relacionado con la posición que se ocupa en la estructura más que en la edad en si misma.

No la discriminación está por en qué gestión entraste, o a que gremio estás afiliado o a que agrupación pertenecés. (EM1)

Si bien sentí como que nos fueron alejando a los que éramos más viejos, porque cuando entran nuevas gestiones siempre hay un prejuicio de que lo anterior no es bueno. (EM12)

No, jamás, no sé porqué pero, nunca, a veces pienso deberían pensar en alguien más joven, pero después vuelvo a pensar en lo mismo, bueno, no tiene que ver eso, nunca jamás.(EM11)

No,no para nada, al revés a medida que iba cumpliendo años la probabilidad de ocupar cargos directivos, aumentaba. Así que al contrario. Pienso que eso ocurre cuando uno es un profesional promedio sin ocupar cargos directivos.(EV12)

Para otros se da la discriminación por edad...

Si bien sentí como que nos fueron alejando a los que éramos más viejos, porque cuando entran nuevas gestiones siempre hay un prejuicio de que lo anterior no es bueno. (EV13)

En el sentido en que sutilmente comenzás a ser viejo, y tus pares te reconocen por tu experiencia, etc. pero en el fondo está la sensación del pedido de “cuando vas a dar un paso al costado y nos vas a dejar?”[...]Si absolutamente esto es así totalmente, ojo no lo vivo mal hay un gran respeto, pero en el plano de la competencia está presente en chistes, en múltiples cuestiones; imaginate que en una clase te olvides una cita, tus ayudantes te miran! De manera que esas cosas van registrando lo que no te puede pasar y porque no te pueden pasar? La discriminación por edad empieza a los 35 cuando mirás el diario y te preguntás como hice para mantenerme así... (EV3)

Destacan una buena relación con sus compañeros de trabajo, equipo a cargo o colegas más jóvenes. En cambio es diferente la relación respecto al alumnado. Algunos decidieron dejar las cátedras de grado o la escuela media donde la brecha etaria con sus alumnos es grande. Otros continúan pero hacen un gran esfuerzo para mantenerse....

Hace dos años que estoy. Una de las razones por las que quería dejar la cátedra era que no me sentía en grado de alternar con chicos de 18 o 19 años como profesor.[...] Pero mientras daba clase, yo tenía sesenta y tantos y mis alumnos 18 o 20, era difícil sintonizar con sus universos mentales, yo provengo de un mundo de la abstracción, de la intelección, de un mundo de encuadres integradores. (EV24)

No, nada, nada en la medida que pienso continuar trabajando. En lo mismo, con menos dedicación, quedándome con lo que más me gusta, que es el pos-grado. Me gusta más en enseñanza lo que tenga que poner menos el cuerpo. Uno pone más el cuerpo en la educación secundaria. Porque aunque es un instituto militar y el tema de la disciplina no tiene nada que ver con otros colegios secundarios, como que está resuelto: son adolescentes, son adolescentes. [...]Otro lugar donde hay que poner mucho el cuerpo es

en Sociales en la UBA, es un trabajo fuerte. Las clases son muy numerosas, casi 100 alumnos y frente a eso, el pos-grado es otra cosa. [EV2]

Trato de demostrar que estoy bien físicamente, por ejemplo patino para llegar al pizarrón. Porque patino para llegar al pizarrón? , esto también me lo cuestiono [...]Yo creo que las modas las circunstancias nos obligan a meternos en el mundo de los jóvenes, y a hablar como pares porque sino estás frito, pero eso lo hicimos siempre como docentes. [EV3]

A modo de cierre

A partir de los discursos de los profesionales jubilados o jubilables de la administración pública que continúan trabajando, hemos identificado los siguientes ejes de discusión relacionados con la continuidad laboral.

El deseo de estos trabajadores de permanecer en actividad, no desde el lugar de competencia con los jóvenes, sino en espacios de menor carga horaria en tareas que permitan la transferencia de sus conocimientos, que sean gratificantes y que constituyan una continuidad de lo realizado en el curso de sus vidas.

La incertidumbre sobre los ingresos al momento de jubilarse, y luego en el tiempo, es lo que genera la decisión de continuar con el máximo de tareas posibles con sobrecarga horaria por el plazo que se pueda, a fin de compensar este futuro incierto.

Por otro lado, dada que se sobrepasó la edad jubilatoria obligatoria, la continuidad laboral en las organizaciones es vivida como una trasgresión, con un alto grado de incertidumbre y angustia en la medida en que su permanencia en el trabajo depende de la discrecionalidad de sus superiores.

Existe una mirada crítica respecto de una edad jubilatoria obligatoria como única variable a tener en cuenta, más allá de las capacidades y de la trayectoria, que asimilan a una pérdida de capital social comunitario. Asimismo consideran que la prolongación de la edad de permanencia en el mercado es necesaria dada las mejores condiciones en las que se envejece y la longevidad.

A partir de estos hallazgos la propuesta es la de posibilitar, para los que deseen continuar trabajando, un retiro más tardío y paulatino como parte del derecho de elegir de los trabajadores

mayores, que suponga la inclusión en espacios de trabajo (rentados o no) que no compitan con los puestos ocupados por los jóvenes, ni con los mecanismos de sucesión organizacionales. En esta línea la consultoría, la participación en órganos de asesoramiento o consejos consultivos, la transferencia de conocimiento, la docencia de posgrado son alternativas de una inclusión social y de aprovechamiento de sus saberes por parte de las organizaciones y la comunidad.

Bibliografía

Adelantado, J. (2009) Por una gestión “inclusiva” de la política social. En Chiara, M. y Di Virgilio, M. (organizadoras) *Gestión de la política social. Conceptos y herramientas*. Buenos Aires: Prometeo- Universidad Nacional de General Sarmiento.

Ariño Vilarroya, A. (2002). Ciudadanía y bienestar social. Ponencia presentada en las Jornadas de sociología política. Univesitat de Valencia.

Ballard, K.; Elston, M. y Gabe, J. (2009) Public and private ageing in the UK: The transition to the menopause. En *Current Sociology* 57 (2):269-290.

Bertaux, D. (1981). *Biography et society. The life history approach in social sciences*. Londres: Sage.

CEPAL (2004) *Estrategia Regional para América Latina y el Caribe del Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. Santiago de Chile.

Comisión Europea (2010) *Libro Verde en pos de unos sistemas de pensiones europeos adecuados, sostenibles y seguros*. Disponible en <http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions> descargado el 26/8/2010.

Decreto 214/2006. Homológase el Convenio Colectivo de Trabajo General para la Administración Pública Nacional. Vigencia. [Electronic Version] from <http://www.infoleg.gov.ar/infolegInternet/resaltaranexos/110000-114999/114315/texact.htm>.

Denzin, N. y Lincoln, Y. (2011) *El campo de la investigación cualitativa*. Gedisa: México.

Fassio, A. (2007) “La institucionalización de los adultos mayores en la Argentina. Imaginarios y realidades”. En *Vertex, Revista Argentina de Psiquiatría* 76. Vol. XVIII: 443-447.

Fassio, A. (2009b) ” Aportes para la reflexión sobre las políticas públicas y el bienestar en la vejez” en el Libro VIII Jornadas de la Cátedra de Psicología de la 3ra Edad y Vejez Desafíos y logros frente al bien-estar en la vejez, Facultad de Psicología de la UBA, EUDEBA, págs. 41-5.

Fassio, A. y Martinez, R. (2009) Estado de situación de la salud de la población de adultos mayores en Argentina. Documento de Trabajo Ministerio de Salud de la Nación y OPS (mimeo).

Fougère, M., Mérette, M., & Zhu, G. (2006). Population Ageing in Canada and Labour Market Challenges [Electronic Version]. *Human Resources and Social Development Canada*. Retrieved 21/1/2011 from <http://www.naalc.org/english/ageinglabourmarketcanada.pdf>.

Fuentes-Bolaños, C. (2010). El envejecimiento de la población y la política pública en Costa Rica [Electronic Version]. *SEGURIDAD SOCIAL*, 21-29. Retrieved 21/1/2011 from http://www.ciss.org.mx/pdf/editorial/260/260_02.pdf

Huenchuán Navarro, S. (2004a). *Marco legal y de políticas a favor de las personas mayores en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, Serie Población y Desarrollo 51.

Huenchuán Navarro, S. (2004b). Políticas sobre vejez en América Latina: elementos para su análisis y tendencias generales. En *Notas de Población*, 78: 155-182.

Iacub, R. (2006). *Erótica y vejez*. Buenos Aires: Paidós.

Ley 25.164.LEY MARCO DE REGULACION DE EMPLEO PUBLICO NACIONAL [Electronic Version]. Retrieved 11/11/2010 from <http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:JUULFTFcxE4J:www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/regimenes/>.

Krain, M. (1995) Policy Implications for a Society Aging Well : Employment, Retirement, Education, and Leisure Policies for the 21st Century *American Behavioral Scientist* 39: 131. Retrieved 1/2/2011 from <http://abs.sagepub.com/content/39/2/131>

M Maddox, G. (1999) [1996]. Definiciones y descripciones de la edad. En B. Neugarten, *Los significados de la edad*, (pp. 39-45). Barcelona: Herder.

Neugarten, B. (1999) [1996]. *Los significados de la edad*. Barcelona: Herder.

Neugarten, B. y Datan, N. (1999) [1996]. *Perspectivas sociológicas del ciclo vital*. En B. Neugarten. *Los significados de la edad* (pp. 107-130). Barcelona: Herder.

Northmore, S., Ball, C. y Smith, A. (2005). Multiple identities in older age: a re-examination. Documento presentado en NCVO/VSSN Researching the Voluntary Sector Conference 2005. Universidad de Warwick.

Oficina Nacional de Empleo, & Secretaría de la Gestión Pública. (2007/2008). *Población jubilable dotaciones de reemplazo*. Retrieved 21/1/2011. from http://www.sgp.gov.ar/contenidos/onep/docs/Poblacion_Jubilable_Dotacion_Reemplazo.pdf.

OISS-IMSERSO-Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España (2006). *Personas mayores, dependencia y servicios sociales Situación, necesidades y demandas de las personas mayores en los países del Cono Sur. Apuntes para un diagnóstico*. Descargado el 7 de enero de 2008 de www.oiss.org.

Proyecto Share <http://www.share.cemfi.es/>. Consultado el 27/4/2011.

Reuters. (2011). Reino Unido elimina la jubilación obligatoria a los 65 años. Retrieved 20/01/2011, from <http://es.reuters.com/article/topNews/idESMAE70C10820110113?pageNumber=2&virtualBrandChannel=0>

Rodríguez Rodríguez, P. (2002). Mujeres mayores, género y protección social. En V. Maquieira D'Angelo (compiladora), *Mujeres mayores en el siglo XXI. De la invisibilidad al protagonismo* (pp. 89-136). Madrid: IMSERSO.

Rodriguez Cabrero, G. (1997). *Participación social de las personas mayores*. Madrid: IMSERSO.

Schellenberg, G., Turcotte, M., & Ram, B. (2005). Post-retirement employment [Electronic Version]. *PERSPECTIVES- Statistics Canada*, september, 14-17. Retrieved 17/01/2011 from <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/10905/8622-eng.pdf>.

Sen, A. (1996) [1993]. Capacidad y bienestar. En M. Nussbaum y A. Sen, *La calidad de vida* (pp.54-83). México: FCE.

Yuni, J. (2000). El mito del eterno retorno. Educación, subjetividad y adultos mayores. En S. Duschatzky (compiladora), *Tutelados y asistidos. Programas sociales, políticas públicas y subjetividad*, (pp. 187-249). Buenos Aires: Paidós.